

ملحق تعديلي عدد 6 للاتفاقية المشتركة القومية لتحويل البلور والمرآة

بين المضمين أسفله =

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرفة الوطنية لتحويل البلّور والمرآة

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للنقط والمواد الكيماوية

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لتحويل البلّور والمرآة الممضاة بتاريخ 16 جويلية 1985 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 7 سبتمبر 1985 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 69 المؤرخ في 4 أكتوبر 1985 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 9 مارس 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 22 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 22 المؤرخ في 28 مارس 1989 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 16 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 55 المؤرخ في 28 و 31 أوت 1990 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 5 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 61 المؤرخ في 17 أوت 1993 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 24 جويلية 1996 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 26 جويلية 1996 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 5 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 جويلية 1999 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 23 جويلية 1999 ،

وعلى الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 12 أبريل 2002 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ،

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تتقح الفصول 4 و 20 و 37 و 40 و 44 و 45 و 48 و 50 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي :

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية . ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانونا ، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة . كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين .

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة . كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة .

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك . ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجيب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة . وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفين ، تتم المقابلة فورا . ويجرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة . وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي .

يوفر المؤجر مكتبا مؤثقا لنقابة المؤسسة التي تشغل خمسين عامل على الأقل .

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سيّورات تلتصق بها المعلّقات النقابية ، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة ، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 30 ساعة سنويا للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا و 60 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و 110 ساعات طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل . وتكون هذه الساعات خالصة الأجر . ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة . ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب . وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية ، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية .

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين . وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك .

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة ، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق ، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه . ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر ، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر . ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد . وعلاوة على ذلك ، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال .

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة . وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا ، تكون له الأولوية ليعين فيه .

يسعى المؤجر إلى خصم معلوم اشتراك العمال المنخرطين بالاتحاد العام التونسي للشغل .

يتمتع النائب النقابي بالحماية المنصوص عليها بالفصل 166 من مجلة الشغل . غير أنه للمؤجر الحق في إيقاف النائب النقابي وإحالاته على مجلس التأديب .

الفصل 20 (جديد) : مدة العمل الأسبوعي :

ضبطت مدة العمل بـ 40 ساعة في الأسبوع ، ويمكن للمؤسسات أن تعمل بنظم 44 ساعة في الأسبوع إذا اتفق المؤجر والعمال بالمؤسسة على ذلك .

الفصل 37 (جديد) : التدريب والتكوين والإتقان المهني :

تنفتح الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

« ويتولى المؤجر - عند الاقتضاء - تنظيم دروس مهنية للتدريب ويوفر كل ما يلزم ليتسنى تكوين العمال بمؤسسته وتحسين معلوماتهم المهنية ، وذلك بكافة الوسائل التي يراها أجدى وأوفر نجاعة وأكثر تلاؤما ، وذلك بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة والنقابة الأساسية بالمؤسسة » .

الفصل 40 (جديد) : منحة المساعدة عند الوفاة :

في حالة وفاة العامل المباشر للعمل ، تعطى لعائلته منحة استعجالية قدرها 400 دينار دون اعتبار الحقوق الراجعة إليها من التأمينات الاجتماعية .

الفصل 44 (جديد) : منحة التنقل :

يتمتع كل عامل ينتقل في مهمة خارج منطقة العمل تتجاوز 80 كلم بمنحة تنقل يومية ، ضبط مقدارها بـ 3 دنانير بالنسبة للأكلة الواحدة .

وإذا استوجب العمل من العامل قضاء الليل خارج منزله ، تكون المنحة الجمالية أربعة عشرة دينارا في صورة عدم توفير المسكن من طرف المؤجر .

الفصل 45 (جديد) : منحة النقل :

يتمتع كل عامل بمنحة نقل تتضمن المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986 ، ضبط مقدارها كما يلي :

- 28 دينارا شهريا : بداية من أول ماي 2002 .
- 30 دينارا شهريا : بداية من أول ماي 2003 .
- 32 دينارا شهريا : بداية من أول ماي 2004 .

يتمتع العمال - الذين يتقاضون منحة نقل يفوق مبلغها المقادير المنصوص عليها
بالبقرة الأولى - بزيادة في هذه المنحة حددت كما يلي :

- دينار واحد في الشهر : بداية من أول ماي 2002 .
- ديناران في الشهر : بداية من أول ماي 2003 .
- ديناران في الشهر : بداية من أول ماي 2004 .

الفصل 48 (جديد) : منحة الأعياد الدينية :

يتمتع كل عامل بمنحة بمناسبة الأعياد الدينية ، ضبط مقدارها كما يلي :

- 45 ديناراً : بمناسبة عيد الفطر .
- 70 ديناراً : بمناسبة عيد الأضحى .

الفصل 50 (جديد) : منحة الخطر :

يتمتع كافة العمال باستثناء أعوان الإدارة بمنحة خطر ، ضبط مقدارها كما يلي :

- 5,500 د شهرياً : بداية من أول ماي 2002 .
- 6,000 د شهرياً : بداية من أول ماي 2003 .
- 7,000 د شهرياً : بداية من أول ماي 2004 .

الفصل الثاني : تطبيق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ

التالية :

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 : بداية من أول ماي 2002 .
- الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من أول ماي 2003 .
- الجدولان عدد 5 وعدد 6 : بداية من أول ماي 2004 .

وتسحب هذه الزيادات على العمال الذين يتقاضون أجوراً خارج جداول الأجور
الملحقة بهذه الاتفاقية .

الفصل الثالث : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2002 ،

مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثاني أعلاه .

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
والصناعات التقليدية

الهادي الجيلاني

رئيس الغرفة الوطنية
لتحويل البلور والمرآة

محرز سيالة

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام للجامعة العامة
للنقط والمواد الكيماوية

عبد العزيز الزواري